

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102年勞裁字第44號

【裁決要旨】

按雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規範。至於調職命令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之考量外，尚應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞工為調職時，如依上述之判斷基準，認為雇主之調職命令存在不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之動機時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：李永恒
住：住台北市
申 請 人：全國金融商品行銷人員產業工會
設：同上
代 表 人：李永恒
住：同上
共 同 代 理 人：郭○○
住：同上

相對人：臺灣中小企業銀行股份有限公司

住：設台北市大同區塔城街 30 號

代表人：廖燦昌

住：同上

相對人代理人：彭○○、楊○○、陳○○

住：台北市大同區塔城街 30 號

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）103 年 1 月 3 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」查申請人主張相對人於 102 年 9 月 3 日以 102 人企字第 1026015432 號任免通知書將申請人李永恒由相對人建成分公司調至所轄之國內作業中心之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，而申請人係於 102 年 9 月 11 日提起本件裁決申請，並未逾越法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，申請

人提起本件裁決，自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張與請求：

- (一) 申請人李永恒現任全國金融商品行銷人員產業工會（下稱申請人工會）之理事長，因受理會員就相對人行員有關延長工時之起算時間，應自下午 5 點起算，惟相對人建成、雙和、五股等分行卻自下午 5 點 30 分起算之申訴，經申請人工會查證後，發現相對人之上開分行有違反勞動檢查法第 33 條第 2 項規定之情事，申請人工會乃提出書面改善建議，並於 102 年 9 月 2 日送達相對人。相對人於收受申請人工會之改善建議書後，竟以最快速之簽核，於 102 年 9 月 3 日發文將申請人李永恒由相對人建成分公司調至國內作業中心，並限期 7 日內前往報到。抑有進者，申請人經與建成分行副理協商後，初步確定於同月 14 日前往新單位報到，孰料，該分行之經理人竟決議擅斷，命副理及總務經辦通知國內作業中心，命申請人李永恒應提前於同月 10 日前往新單位報到。
- (二) 申請人李永恒派任至建成分行擔任襄理一職，不過 5 年餘，且甫於 102 年 4 月中心接任存款業務主管襄理一職，並於同年 7 月間完成行員訓練中心之受訓，經申請人李永恒多方探詢突然調動之原因，同事均認為百分之百必然與申請人李永恒以申請人工會之名義，於 102 年 8 月 30 日發函提出書面改善建議，並副知台北市政府勞動檢查處一事相關。
- (三) 申請人李永恒因籌備申請人工會，任職相對人南京東路分行兩年餘即受調動、任職債權管理作業中心亦 2 年餘即受調動、任職建成分行則 5 年餘即受調動；相較於相對人板橋分行初級專員林○○，任全國金融業工會聯合總會理事

長，任職該分行逾 20 年而未曾跨行調動；學甲分行領組黃○○，現任臺灣企銀企業工會理事長，任職該分行逾 20 年而未曾跨行調動；內壢分行中級專員李○○，現任臺灣企銀企業工會常務理事，任職該分行逾 20 年而未曾跨行調動之事實，相對人顯然有違員工平等對待之原則及對工會幹部不應有差別待遇之歧視作為。

(四) 申請人李永恒因鑑於臺灣企銀企業工會已無能力落實工會法及會員所賦予工會任務，乃與其他員工決議於北中南分六區組織以相對人員工為班底之地區性產業工會。於申請人李永恒完成工會之籌組並取得登記證書後，臺中市金融商品行銷人員產業工會籌備會之主事者羅○○即被相對人從台中分行調動至南投分行，致其喪失台中市之工會會籍，工會之籌組事宜因而停擺，羅○○因此向行政院勞工委員會提起裁決之申請。隨後，申請人李永恒亦遭調動，其他五區之工會籌組事宜亦因而暫緩進行。是以本件申請人之調動及另案裁決申請人羅○○之調動當屬相對人以雇主身分所為之惡意不當勞動行為。

(五) 綜上所述，相對人調動申請人李永恒之行為，已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之禁止規定。為此請求確認相對人於 102 年 9 月 3 日以該公司發文字號為 102 人企字第 1026015432 號所為將裁決事件申請人李永恒由相對人分支機構之建成分公司調至所轄之國內作業中心限期 7 日內前往報到之任免通知書之不當勞動行為之處分無效，或撤銷任免通知書之處分。

(六) 請求裁決事項：

相對人 102 年 9 月 3 日 102 人企字第 1026015432 號函所為之調職處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。依同條第 2 項之規定，該調職處

分無效；或將該調職處分撤銷，並在工會成立後，資方不要調動工會幹部。

二、相對人之答辯：

- (一) 相對人為金融服務業，為加強專業職能與業務歷練，行員於任職期間需配合業務需要執行職務輪調，以學習各項業務，並藉由單位輪調以防止金融弊端，此點為銀行業特性亦為相對人行員所熟知，並明訂於相對人工作規則第 15 條：「為加強內部牽制，防止弊端及靈活運用人力資源，並增進工作歷練，培育人才，本行得對行員之職務或服務單位，實施定期或不定期輪調」。
- (二) 相對人並未有工會法第 35 條第 1 項各款所定之不當勞動行為，申請人之指摘顯屬臆測：
- (三) 相對人係基於防止弊端及培育人才等業務需要，依工作規則之規定對行員不定期進行輪調，輪調作業需事前蒐集輪調行員資料，妥善規劃及內部分層研商獲取共識，需一定之作業期間。相對人 102 年 9 月 3 日之行員調動除申請人以外，尚有其他主管級行員 6 人、非主管級行員 42 人。申請人指摘本次調動與相對人 102 年 9 月 2 日收受申請人提出每日延長工時起算點之書面建議有關聯，實屬無稽之臆測。
- (四) 申請人此次職務調動，是和國內作業中心組長互為輪調，申請人從建成分行 11 職等襄理，調任國內作業中心 11 職等組長，不僅調任後仍為主管職務，職等亦相同。且建成分行位於台北市南京西路 76 號，國內作業中心則位於臺北市南京東路四段 147 號，兩單位距離僅約 3.9 公里，通勤時間僅相差約 14 分鐘，且交通上位於同一路線，對申請人並無任何不利之對待，亦不影響其下班後從事工會事務。

- (五) 相對人於申請人李永恒於擔任臺灣企銀企業工會第三屆理事期間之94年9月22日，亦曾對其為職務調動，由南京東路分行襄理調北一區債管作業中心組長。此次之調動與申請人李永恒籌組申請人工會無涉。詳言之，相對人為金融服務業，為加強專業職能與業務歷練，行員於任職期間需配合業務需要執行職務輪調，以學習各項業務，並藉由單位輪調以防止金融弊端，故行員輪調為常態性之作法。申請人李永恒自82年進入相對人松山分行服務，任職至今20餘年，其間曾多次調動任職單位(債權管理部、南京東路分行、區域中心債管組、建成分行)，申請人李永恒亦均如期報到而未曾表示異議。
- (六) 臺灣企銀企業工會之會員均為相對人之行員，任職期間均須配合相對人業務需要執行輪調，即使是臺灣企銀企業工會之理、監事，亦不例外。經查近一年來，相對人因業務所需執行輪調之行員中，亦包含多位臺灣企銀企業工會之現任理、監事，如陳姓襄理原任職虎尾分行，於102年4月調任北港分行；馬姓襄理原任職北高雄分行，於102年1月調任前鎮分行；黃姓領組原任職仁德分行，今年9月調派南一區區營運處；楊姓領組原任職風險管理部，102年1月調派復興分行而其他調動案例則詳如臺灣企銀企業工會理監事近二年調動一覽表及申請人近年調動一覽表所載。
- (七) 至於申請人所稱之三名臺灣企銀企業工會幹部，包括：曾任第三、四屆理事長之板橋分行初級專員林○○，現為臺灣企銀企業工會之現任常務理事，並擔任全國金融業工會聯合總會理事長，且為相對人之董事(臺灣銀行代表)；曾為臺灣企銀企業工會第五屆理事長之學甲分行領組黃○○，為現任該工會理事長(第六屆)；曾任臺灣企銀企業工會第一、二屆理事長之內壠分行中級專員李○

○，現為該工會之常務理事，並擔任相對人董事(財政部代表)等，係因相對人現暫無業務上需予進行輪調之必要，因此未予調動。

(八) 至於相對人規定單位異動人員應於文到7日內辦理報到手續，係由單位主管依職權視業務運作及移交是否完妥來決定調任報到日期，申請人李永恒係因調動後單位主管於規定期間內，要求申請人李永恒至新單位報到，並無申請人李永恒所言提前報到之情事。

(九) 綜上所述，相對人對於行員利用下班後從事工會活動絕不干涉，相對人基於業務需要對申請人李永恒所為之調動，屬常態性之調動，並無申請人所述對工會幹部有差別待遇之情事存在，更遑論有影響或妨礙申請人工會活動之情事，相對人並無違反工會法第35條之規定。申請人提起本件裁決，實無理由，請求駁回申請人之請求。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會於102年8月30日以全金行銷產工字第1020830號函相對人，主旨為：「本會依據勞動檢查法第33條第2項之規定，就本會所屬受雇於貴公司之會員申訴有關『臺灣中小企業銀行股份有限公司總分支機構之受僱勞工，其每日延長工時給付勞務之加班起算時間應從下午17時起算，而不應擅自剝奪30分鐘後，而從17時30分起算』乙節，提出書面改善建議如說明二，請貴公司限期於文到後10日內改善見復」，並於102年9月2日送達相對人。

(二) 相對人於102年9月3日以102人企字第1026015432號任免通知書將包含申請人李永恒在內之7名主管級員工為職務調動，申請人李永恒由相對人建成分公司11職等襄理，調任國內作業中心11職等組長，申請人李永恒於102年9月3日收受上開公文。

(三) 相對人於102年9月3日以102人企字第1026015433號任免通知書將所屬非主管級42名員工為職務調動。

(四) 申請人李永恒於擔任臺灣企銀企業工會第三屆理事一職時，在94年9月22日自南京東路分行襄理調任至北一區債管作業中心（後改名為北一區授信中心）組長；於96年8月29日自北一區授信中心組長調任建成分行襄理；於102年9月3日自建成分行襄理調任國內作業中心組長。

四、 本案爭點：

相對人於 102 年 9 月 3 日以 102 人企字第 1026015432 號任免通知書將申請人李永恒由建成分公司 11 職等襄理，調任國內作業中心 11 職等組長之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 相對人於102年9月3日發文將申請人李永恒由建成分公司 11 職等襄理，調任國內作業中心 11 職等組長之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1、申請人主張相對人於 102 年 9 月 3 日發文將申請人李永恒由建成分公司 11 職等襄理，調任國內作業中心 11 職等組長之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，係以：1、申請人工會就相對人對行員加班之起算始點之書面改善建議，於 102 年 9 月 2 日送達相對人，相對人於收受後，竟以最快速之簽核，於 102 年 9 月 3 日發文將申請人李永恒由相對人建成分公司調至國內作業中心，經申請人李永恒詢問同事之結果，均認為本件之調職

百分之百與申請人工會提出之改善建議書有關。又申請人李永恒派任至建成分行擔任襄理一職，不過5年餘，相較於同樣擔任工會幹部之相對人板橋分行初級專員林○○、學甲分行領組黃○○、內壢分行中級專員李○○，任職各該分行逾20年而未曾跨行調動，以及經申請人調查相對人公司之襄理及人員，任職5年以上未調動者約100人之事實，相對人顯然有違員工平等對待之原則及對工會幹部不應有差別待遇之歧視作為。且此次之調動與申請人之專業不符，申請人須重新學習，故調職本身即是不利益之對待云云。

- 2、按雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規範。至於調職命令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之考量外，尚應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞工為調職時，如依上述之判斷基準，認為雇主之調職命令存在不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之動機時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行為。經查：

- (1) 相對人工作規則第15條規定：「為加強內部牽制，防止弊端及靈活運用人力資源，並增進工作歷練，培育人才，本行得對行員之職務或服務單位，實施定期或不定期輪

調」，有相對人所提臺灣中小企業銀行工作規則在卷可稽，是相對人如認有加強內部牽制，防止弊端及靈活運用人力資源，並增進工作歷練，培育人才之必要時，得對其行員為調職。查相對人於102年9月3日以102人企字第1026015432號任免通知書將包含申請人李永恒在內之7名主管級員工為職務調動，並於同日另以102人企字第1026015433號任免通知書將所屬非主管級42名員工為職務調動，有相對人所提上開任免通知書在卷足憑，是該日被調職之相對人行員，總計有49人，則相對人所辯此次之調職，係依工作規則之規定所為之例行性輪調，尚屬可信。再徵諸申請人李永恒係於96年8月29日自北一區債管作業中心組長調任建成分行襄理，至此次之職務調動日止，任職建成分行已逾5年，是相對人此次之輪調將申請人包含在內，應認其調職命令有業務上之必要性。又即使是經過訓練、養成而有一定專長，且長期擔任該專長職務之勞工，在技術革新、業務轉換以及多角化經營等快速變化之當今企業環境下，除勞動契約有特別約定外，亦難認與雇主間有所謂成立合意擔任特定職務之情形。更何況申請人係擔任主管級職務，相對人將其調至各不同部門歷練，更有其業務上之必要性。是申請人為加強內部牽制，防止弊端及靈活運用人力資源、增進工作歷練，而將申請人調派至國內作業中心組長，此調職命令即具有合理性，而非必須達無其他人可以代替之情形，始能謂具備人選之合理性。故申請人謂任職5年以上之襄理未調動者有100人左右，而主張本件調職不具合理性云云，亦不足採。

- (2) 申請人李永恒從建成分行11職等襄理，調任國內作業中心11職等組長，不僅調任後仍為主管職務，職等亦相同。且建成分行位於台北市南京西路76號，國內作業中心則

位於台北市南京東路四段147號，兩單位距離僅約3.9公里，且二分行位於南京東、西路之同一路線，交通上應無不便，申請人因調職所可能蒙受之不利益之程度尚屬輕微，復無事證足資證明相對人有不當勞動行為之動機，自無從認相對人此次對申請人所為之調職行為構成工會法第35條第1項第1款之不利之待遇。又如上所述，申請人係擔任主管級之職務，相對人將其調至各不同部門歷練，實有其業務上之必要性；且本次之調職對申請人李永恆之影響輕微，故申請人謂將其調至非其專長之部門，該調職命令本身即屬不利益對待云云，亦非可採。

(3) 又相對人此次之輪調，調職之員工包含主管級及非主管級共49人，衡諸常情，相對人就該49名行員調職之作業，實無可能在102年9月2日收受申請人工會提出之改善建議書後，於不到1日內完成。是尚無從僅以申請人工會有將書面改善建議於102年9月2日送達相對人之事實，即推論相對人對申請人李永恆所為之本件調職，有不當勞動行為之動機。再從勞資關係之脈絡觀察，申請人工會於102年5月成立後，申請人亦未主張相對人對申請人李永恆有任何不利之對待行為，是自難認相對人對申請人李永恆所為之調職，有不當勞動行為之動機。又縱申請人李永恆所稱詢問同事之結果，均認為本件之調職百分之百與申請人工會提出之改善建議書有關乙節屬實，亦均屬其同事個人主觀臆測之詞，尚不足資為有利申請人李永恆之證據。

(4) 再者，相對人於申請人李永恆於擔任臺灣企銀企業工會第三屆理事期間之94年9月22日，亦曾對其為職務調動，由南京東路分行襄理調北一區債管作業中心組長。而自101年2月以來，相對人因業務所需執行輪調之行員中，其中有10位臺灣企銀企業工會之現任理、監事，如

原任職虎尾分行之陳姓襄理，於102年4月調任北港分行襄理；原任職北高雄分行之馬姓襄理，於102年1月調任前鎮分行襄理；原任職仁德分行之黃姓領組，於102年9月3日（即本次之調動）調任南一區區營運處領組；原任職風險管理部之楊姓領組，於102年1月調任復興分行領組等，有相對人所提臺灣企銀企業工會理監事近二年調動一覽表足憑，顯見相對人對現任工會幹部，仍依業務之必要予以調職。是相對人所辯相對人為金融服務業，為加強專業職能與業務歷練，行員於任職期間需配合業務需要執行職務輪調，以學習各項業務，並藉由單位輪調以防止金融弊端，故行員輪調為常態性之作法，應屬可採。至於相對人板橋分行初級專員林○○、學甲分行領組黃○○、內壢分行中級專員李○○，固任職各該分行逾20年而未曾跨行調動，然對照101年2月以來相對人執行輪調之行員中，即有10位臺灣企銀企業工會之現任理、監事之事實，以及雇主有從業務上之必要性考量各該員工應否調職之裁量權，實無從僅以上述3位現任工會幹部未曾調動，即認相對人此次對申請人李永恒之調職有不當勞動行為之動機。

- (5) 綜上所述，相對人於102年9月3日將申請人李永恒由建成分公司11職等襄理，調任國內作業中心11職等組長，應認其調職命令有業務上之必要性，且申請人因調職所可能蒙受之不利益之程度輕微，復無事證足資證明相對人有不當勞動行為之動機，自無從認相對人對申請人所為之調職行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

- (二) 相對人於102年9月3日發文將申請人李永恒由建成分公司11職等襄理，調任國內作業中心11職等組長之行為，不

構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

申請人主張申請人李永恒與其他員工決議於北中南分六區組織以相對人員為班底之地區性產業工會。於申請人李永恒完成工會之籌組並取得登記證書後，臺中市金融商品行銷人員產業工會籌備會之主事者羅○○即被相對人從台中分行調動至南投分行，致其喪失台中市之工會會籍，工會之籌組事宜因而停擺，隨後，申請人李永恒亦遭調動，足證本件之調職當屬相對人以雇主身分所為之惡意不當勞動行為云云。

- 1、按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。基此，就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係之脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。查經本會調閱 102 年勞裁字第 40 號卷該案申請人羅○○之裁決申請書，羅○○主張之事實為伊自 102 年 6 月起積極投入籌組臺中市金融商品行銷人員產業工會之連署事宜，與其他準會員進行章程草擬行將竣事之際，相對人竟將其從台中分行調動至南投分行，致其喪失成為臺中市金融商品行銷人員產業工會會員資格，並未提及與申請人工會或申請人李永恒有任何之關聯。是縱羅○○所主張之事實屬實，亦屬相對人因其對羅○○所為之調職之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，尚難據此即認相對人係基於打壓工會之意圖先後對羅○○及申請人李

永恒為調職。再者，申請人自陳申請人工會係於 102 年 5 月 1 日即已成立，而如上所述，建成分行位於台北市南京西路 76 號，國內作業中心則位於台北市南京東路四段 147 號，兩單位距離僅約 3.9 公里，且位於南京東、西路之同一路線上，通勤時間相差不大，應不影響其交通，對申請人李永恒辦理工會事務應無影響。再從勞資關係之脈絡觀察，申請人工會於 102 年 5 月成立後，申請人亦未主張相對人對申請人工會有任何支配介入之行為；或在本次對申請人工會理事長李永恆為調職之前，對申請人工會幹部或會員有何不利對待之行為，且申請人復未提出其他事證足資證明相對人對申請人李永恒所為之調職，有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，則申請人此部分之主張，即非可採。

- 六、 綜上所述，申請人既不能提出事證證明相對人於 102 年 9 月 3 日將申請人李永恒調職之行為，係出於不當勞動行為之動機，則其主張相對人上開調職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，即非可採。從而申請人請求確認相對人於 102 年 9 月 3 日以該公司發文字號為 102 人企字第 1026015432 號所為將裁決事件申請人李永恒由相對人分支機構之建成分公司調至所轄之國內作業中心並限期 7 日內前往報到之任免通知書之不當勞動行為之處分無效，或撤銷任免通知書之處分，為無理由，不能准許。
- 七、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 八、 據上論結，申請人本件之請求為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

辛炳隆

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 1 月 3 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（台北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。